

CA1
CS35
-74E58

Government
Publications

The Employment of Women in the Public Service of Canada

Mandate for Change

[G-1]




Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

Office of Equal Opportunities for Women

[General publications]

The Employment of Women in the Public Service of Canada

Mandate for Change 

Published by
Office of Equal Opportunities
for Women
Public Service Commission of Canada

First Edition, November, 1973.
Second Edition, July, 1974.

TRI-GRAPHIC PRINTING LTD. — CONTRACT NO. DH53-4-0557

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD	Page v
A PERSPECTIVE ON THE PAST	1
THE FIRST 90 YEARS – 1870 – 1960	2
THE '60's – THE ROAD TOWARD CHANGE	2
RESPONDING TO CHANGE	3
GENERAL TRENDS	5
EQUAL OPPORTUNITY AND THE PUBLIC SERVICE	7

FOREWORD

Equality of opportunity is not simply a slogan in the Public Service of Canada.

As the country's largest employer of women, the Public Service of Canada is working to make the idea a reality.

The objective is to translate concern into practical action ensuring that women do, in fact, have the opportunity to participate fully and equally in the world of work.

The booklet briefly outlines the events leading to the changes of attitudes of the federal government concerning working women and the special efforts underway to equalize opportunities for the more than 68,000 women in the Public Service of Canada.

It documents the federal government's responsibilities and commitment to equalize career opportunities for women in the public service. Included are actions resulting from the Archibald and Royal Commission on the Status of Women's Reports; and the objectives and activities undertaken to date by the Office of Equal Opportunities for Women, Public Service Commission of Canada. Significant dates concerning the employment of women in the federal public service and background developments aimed at improving career opportunities for women in the public sector are highlighted.


It will be of interest to all persons concerned with equalizing employment opportunities for women.

The Office of Equal Opportunities for Women would like to thank all those persons who assisted in the preparation of the booklet.

Dr. Janet R. Smith
Co-ordinator,
Equal Opportunities for Women

Esther Kwavnick,
Research and Planning,
Office of Equal Opportunities for Women

July 1974



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115533531>

A PERSPECTIVE ON THE PAST

Since the turn of the century, women have been demanding a greater share of rights and responsibilities in all aspects of Canadian society. In the last decade, their claims have focussed on gaining equal opportunities with men in the field of work.

This booklet outlines briefly the events leading to the change of attitude of the federal government concerning working women, and the special efforts underway to equalize opportunities for the more than 68,000 women who work in the Public Service of Canada — whose work force of more than 230,000 makes it the country's largest employer.

The sketchy references to women in the history of the Canadian public service, generally relate to restrictions concerning the employment of married women or to measures limiting the number of women in the service. Several dates stand out in this regard.

- 1919: The Civil Service Act of 1918 gave the Commission explicit authority to limit competitions on the basis of sex.
- 1921: Partly due to the release of servicemen, married women were barred from the public service unless they were self-supporting or if no qualified male employees were available.
- 1947: Restrictions on the employment of married women, which had been relaxed during the war, were re-introduced. Married women could be retained or hired only under special circumstances and even then their salaries and advancement opportunities were limited.

In the mid '50s, administrative and legislative advances in the service began to herald changes in attitudes of the federal government towards women employees.

- 1954: The Women's Bureau was established in the federal Department of Labour, to study trends and problems relating to women in the labour force throughout Canada.
- 1955: Regulations prohibiting the employment of married women in the public service were removed.

THE FIRST 90 YEARS – 1870-1960

What kind of positions did women occupy in the Public Service during its first 90 years? What are the facts about occupational segregation of women?

- 1870: The first female public servant was employed as a deputy matron in Kingston Penitentiary.
- 1885: More than one-third of the women employed in the public service were third level clerks in the Post Office Department.
- 1886: Only 24 women held permanent status in the Service.
- 1910: The Public Service Commission's first annual report stated that "in cases where the sex of a candidate might be more or less of a disqualification, the deputy heads would be at liberty to specify whether men or women were required for the special positions to be filled."
- 1919: The Civil Service Act of 1918 embodied the principle of equal pay for equal work. However, this Act permitted competitions to be limited on the basis of sex so women were hired to fill lower level positions only.
- 1939-45: Due to war-time needs, women found themselves doing work in the public service they had previously not been allowed to tackle.
- The 1950's: In the post-war period, the majority (more than 80%) of women employed by the public service was still concentrated in office or administrative support positions. Nonetheless, a few could be counted in most of the occupational areas represented across the Service.

THE '60's – THE ROAD TOWARD CHANGE

The 1960's paved the way for significant change. At the official level, the 1962 report of the Royal Commission on Government Organization and Management of the Public Service (the Glassco Report), suggested strongly that the policy of equality of treatment for women, implicit in the Public Service Employment Act, was not fully implemented in practice.

During the mid '60's, there was increased awareness, both at the Public Service and the political levels, of the inequalities faced by women in the work world and in society in general. In 1967, partly as a result of this increased awareness and the persistent efforts of some 50 national women's organizations, the federal government appointed a royal commission to examine the status of women in Canada. Furthermore, two special studies both written in 1969, on the employment of women in the federal sector – the Judek

Report and the Archibald Report “Sex and the Public Service” demonstrated graphically the urgency of action by the federal government to ensure equality of employment opportunity for its female employees.

RESPONDING TO CHANGE

These strongly worded official reports, combined with the concentrated efforts at the grass root levels, began to make their mark on the status of women in the federal sphere. What sort of impact did they have? What new policies were undertaken to redress past inequalities and to improve the employment picture for women?

Sex Discrimination Barred

1967: The Public Service Employment Act of 1967 prohibited discrimination on the basis of sex.

Maternity Benefits

1971: Revision of the Unemployment Insurance Act granted unemployment benefits to pregnant women during a 15 week period.

1972: Modification of the Public Service Employment Regulations allowed employees on maternity leave to return to their positions.

Policy Framework

1971: In a major policy statement, Prime Minister Pierre Trudeau pledged the federal government to “priority consideration” to the recommendations of the report of Royal Commission on the Status of Women and announced:

- 1) the designation of a cabinet minister responsible for matters relating to the status of women in Canada;
- 2) the appointment of a Status of Women Co-ordinator within the Privy Council Office;
- 3) the establishment of an Interdepartmental Committee grouped into five working parties, to examine the recommendations of the Royal

Commission and report to Cabinet. This report was presented to the Cabinet in February, 1972.

- 1972: Cabinet issued a Directive to all deputy ministers of federal government departments and to all agencies calling on them to "take steps to encourage the assignment and advancement of more women into middle and upper echelon positions".

Structures

- 1971: The Public Service Commission established the Office of Equal Opportunities for Women as a responsibility centre to stimulate equal opportunities for women in the employment policies, procedures and practices of the Canadian public service.
- 1972: Establishment by the Treasury Board Secretariat of a Women's Policy Specialist within the Board's Personnel Policy Branch, to provide direction in the formulation of policies and to monitor personnel policies to ensure equitability of application.
- 1972: Establishment, by the Office of Equal Opportunities for Women, of an interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women in the Public Service, jointly headed by senior officers of the Treasury Board and the Public Service Commission's Office of Equal Opportunities for Women. The purpose of this Committee is to co-ordinate departmental actions in implementing the Cabinet Directive and to provide a mechanism for exchanging information, integrating action and measuring progress on Equal Opportunities for Women activities in federal government departments.
- 1973: Establishment by the Public Service Commission of an Anti-Discrimination Branch to investigate complaints on the grounds of sex, race, national origin, colour or religion in respect of the application of the Public Service Employment Act.
- 1973: Establishment of an Advisory Council on the Status of Women reporting to the Cabinet Minister responsible for matters relating to the status of women, to:
- 1) bring before the government and the public matters of interest and concern to women;
 - 2) advise the government on actions that it deems necessary to improve the position of women in society.

Facts and Factors

At what levels and in what fields are women working in the public service and in the private sector?

Despite official recognition and legislative advances gained by women over the years, statistics reveal that female workers occupy the lower echelons of the labour force and tend to be slotted into traditionally female fields such as nursing, teaching, social work or stenography. This holds true in the public and private sector.

A look at the statistics in the Public Service for 1971:

- More than 65% (41,649) of the female public servants worked in the Administrative Support Category in "office support" positions.
- Although nearly 25% of the Scientific and Professional Category and more than 12% of the Administrative and Foreign Service Category consisted of women, very few of them held supervisory or administrative posts at the middle management levels.
- One out of 29 men earned more than \$14,000 whereas only one woman out of 500 earned more than \$14,000.
- The government had only one female employee in the senior executive category compared with more than 600 men. (By October, 1973, the number of women in the senior executive category had risen to nine compared to over 800 men).

GENERAL TRENDS

The life styles and work patterns of women are changing rapidly. The increasing number of women receiving higher education, the steadily falling birth rates in Canada, a greater desire on the part of married women to enter the working world are some of the factors which today have extended woman's freedom and are enabling her to look to different life styles and wider career horizons for the future.

**More Women
University Graduates**

1951: 3,200 women graduated from Canadian universities, or 20.3% of the total of graduates.

1971: 35,493 women graduated, or 38.3% of the total number of graduates.

**Falling
Birthrate**

1957: The birth rate in Canada reached one of its peaks (28.2 per 1,000) dropping progressively thereafter.

1971: The birth rate was 16.8 per 1,000.

More Women – Single and Married – in Labour Force

1961-1971: The female labour force in Canada increased by more than 62% representing an addition of 1,092,000 women. This compared to an increase of 21.3% for men.

1971: 36.5% of all females over 14 years of age were in the labour force compared with 28.7% in 1961.

1971: 56.7% of the female labour force was married, compared with 47.3% in 1961.

Greater Job Diversification

Women in the '70's are showing interest in a greater variety of fields. In government they can now be found, albeit in small numbers, in such traditionally male occupations as agriculture and forestry officers, land surveyors, fire-fighters, machine operators, construction inspectors, engineers, and, in increasing proportions, in the fields of medicine and law.

Inroads into the elimination of occupational sex-typing are being made, both within the Public Service and in the private sector; inroads that are making equality of opportunity, and freedom of job choice a reality for women today.

Notable Federal Developments

1972: The Department of Manpower and Immigration appointed a Senior Consultant for Women's Employment to ensure that the services offered by the Canada Manpower Centres provide equal opportunities for women.

1972-1973: As a result of extensive work by senior officials at the Department of National Defence, more job classifications were opened to women, along with substantial increases in the number of women in subsidized university training for officer rank.

1972-1973: More women are entering the middle and upper middle management levels, providing a base for increased representation of women at the senior levels in the years ahead.

More women now direct federal departmental branches, divisions and programs and present indicators point to greater visibility of women in middle and senior ranks.

EQUAL OPPORTUNITY AND THE PUBLIC SERVICE

To further equalize employment opportunities for female public service employees and for those women wishing to enter the Public Service, the Public Service Commission has moved on several fronts: focussing on the selection process; encouraging special efforts to increase the recruitment and promotion of women; conducting research, educational and information projects aimed at changing attitudes; and moving to increase the number of women in federal management training and development programs.

Recruitment and Selection

- 1969: To eliminate occupational segregation by sex, the Public Service Commission issued guidelines emphasizing that all fields of work are open to both men and women, except in the rare cases in the public service where sex is a bona fide qualification for a position.
- 1970-71: "Potential for effectiveness" was emphasized as one of the three principal selection criteria, along with a candidate's "knowledge" and "abilities". While the criteria apply to both sexes, they are particularly relevant to women wishing to re-enter the labour force after an extensive absence.
- 1971: The Public Service Commission issued a directive to departments to ensure that relevant volunteer and part-time work experience be rated in the same manner as other relevant experience in the selection process. Formerly, only "remunerative" work experience had been taken into account in selecting candidates.
- 1971: The Public Service Commission Selection Standards provided for the assessment of skills and abilities developed through education, training, paid work experience and volunteer work experience.
- 1971: Special efforts were launched to eliminate sex-typing references in recruitment information and advertising materials published by the Public Service Commission, and to stress the fact that all public service careers are equally accessible to both men and women.

- 1972: The Public Service Commission issued an advertising directive requiring all job advertisement posters in the Service to carry, immediately below the logo, the words: "This competition is open to both men and women". This reminder has become a special means of making it clear that women applicants are welcome in all occupations and professions in the federal sphere.
- 1973: The appointment of an occupational counsellor by the Public Service Commission to provide career information and advice to employees, particularly women, within Canadian Public Service, as well as to those wishing to enter the service.
- 1973: Establishment by the Public Service Commission's Administrative Staffing Program of a special section to track and assess the developmental assignments undertaken in departments by participants of the Commission's Special Officers' Development Program.

**Research, Education and Information
The Keys to Attitude Change**

As noted earlier, only a few women occupy high level positions in the public service, as compared with men. What are the reasons and what steps are being taken by the Public Service Commission to improve upward mobility for female employees?

In the public service, as with the work world in general, the reasons for the small number of women at the top are as varied and as complex as the society in which men and women live and work together. Women comprise roughly one-third of those employed in the Canadian Public Service, some of them do not see themselves pursuing a "career", choosing a "job" which permits them to combine family and work responsibilities. Also, managers generally have been reluctant to promote women because of the traditional view that women are "until" workers — until they marry, until they have children, etc.

How do you dispell some of the deeply-rooted myths and attitudes that men — and women — share about the "appropriate" roles for women in the work world?

The public service has chosen research, education, information and training aids as front-line elements in its efforts to ensure provision of a climate within the public service in which men and women have equality of employment opportunity. Special informational and educational materials from the Public Service Commission and from federal departments are being aimed at a variety of publics, both within and outside the Public Service. Posters, brochures, audio-visuals, articles, seminars, discussion groups, as well as

television, radio and newspapers are conveying the federal government's equal opportunities message. This is being done to point up significant facts and figures about the employment of women in the Canadian Public Service as a means of dispelling some of the myths concerning working women and to heighten awareness of the variety of jobs women currently hold and can be expected to work at in the future.

The Speakers' Bureau established by the Public Service Commission's Office of Equal Opportunities for Women draws on volunteer resource persons from within the Public Service to discuss Equal Opportunities for Women objectives, activities and programs underway in the federal sphere. The Commission's Equal Opportunities for Women newsletter "Interaction" published several times yearly and distributed regularly since 1972 to all federal government departments, as well as to other governments, educational institutions and organizations in the private sector is proving to be one of the most visible and effective devices providing information on problems areas and progress on current federal programs to equalize career opportunities for women. An Equal Opportunities for Women mobile display has been a further means of conveying its message to conferences, conventions, seminars and to employees in government departments.

In addition, special attention is being paid by the Equal Opportunities for Women Office, through its audio-visual materials, publications, speeches, seminars, and discussions in universities, community colleges and high schools, to encourage women to prepare for careers in "shortage areas" and to look to the full range of available options as they think about their career choices.

On the training and development side, the Office of Equal Opportunities for Women and the Public Service Commission's Bureau of Staff Development and Training are co-operating in the development of study units on the changing role of women in the work world, the attitudes of men and women, and the influences affecting female work patterns as a component of Bureau management courses.

Training Upward

Attitudes, shared by both men and women, about the appropriate roles for women in the work world, together with limited opportunities to develop management skills, have, in the past, severely restricted the upward mobility of women in the Public Service.

Training aimed at effecting changes in attitude, combined with special efforts to increase the numbers of women on management development programs, are key points of concentration.

One special developmental program is a kind of "head start" program for senior administrative support personnel identified by their departments as having officer potential.

To meet needs identified in recommendations of the Archibald and Status of Women's Reports, the Public Service Commission launched the "Special Officers' Development Program", in 1972 as one of two special training units specifically for administrative support personnel. The "Special Officers' Development Program" and the second training unit, "The Career Growth for Secretaries Course" are the initial steps in long-term efforts to widen career development opportunities for administrative support personnel in the Canadian Public Service.

During 1972-73 fiscal year, six courses in each of the two programs were held with an average of 33 participants per course. A similar number of courses in both programs is scheduled for 1973-74, available in both English and French. Comprehensive evaluations are being carried out to assess the effectiveness of the two programs and in the case of the Special Officers' Development Program, to assess the post-course assignment phase in which participants return to their home departments for a twelve-month developmental assignment to prepare them to compete for officer level positions. Initial indications from the assignment phase of the Special Officers' Development Program show positive trends. By June, 1973, of 130 women who participated in the first 5 courses, 46, or more than one-third, had been promoted to officer positions.

Executive Development Programs

Of equal concern, is the female management landscape at the middle and senior levels of the Service. Recruitment of women for appointments at senior levels is being given special emphasis with efforts concentrated through Commissioner Irene Johnson's office, the Office of Equal Opportunities for Women and the Commission's Executive Staffing Program to ensure that capable women from within the service as well as outside the service are considered for vacancies at the senior levels.

Some progress is being made: the number of women in the senior Executive Category (the Service's most senior management level) increased from 1 to 9 between 1972 and the fall of 1973. This compares with more than 800 men in this category in the Service.

One of the important keys to increasing the number of women in the senior executive landscape, is the Service's Career Assignment Program, an intensive three-month developmental course, followed by a series of assignments designed to provide participants with the knowledge and skill required for senior executive positions. Through the combined special efforts of the Commission's Career Assignment Program Office, Commissioner Irene Johnson's office and the Office of Equal Opportunities for Women there were 10 women out of a total of 94 participants on the program during 1972. This compares with 8 women of a total of 350 participants from 1968 to 1971 inclusive.

The Commission is continuing its efforts to ensure that all qualified women in the service are considered by their departments for nomination to this executive development program as well as to other management development programs.

Child Care Services

Child Care Services are a matter of special concern to the Office of Equal Opportunities for Women. Research undertaken by the Office resulted in the establishment by the Commission in 1973, of a Child Care Information and Research Center, headed by a child care consultant, operating on a one-year pilot project basis, and available to public service employees in the Ottawa/Hull area.

The Road Ahead

Considerable advance has been made in the last three years in the provision of equal opportunities for women in the federal sector. Many of the recommendations in the Archibald and Status of Women Reports dealing with the concerns of federal women employees have been implemented. More important, however, is the fact that equal opportunity for women has the backing of the policy makers and the federal departments that make policies operational.

The Cabinet Directive of 1972 resulted in the establishment in a number of federal departments and agencies of structures – ranging from the establishment of Equal Opportunities for Women Officers, to the setting up of steering committees, task forces or work groups – all with the objective of ensuring better use of womenpower in their departments.

Another important link in the implementation process is the service-wide interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women. Jointly chaired by senior officials from the Public Service Commission and Treasury Board, and established in 1972 with representation from more than 30 departments and agencies, the Committee as a whole meets quarterly and the work groups meet on an ad hoc basis to deal with special problem areas and matters concerning the employment of women in the public service.

A further implementation mechanism came in June 1973, with the issuance by the Public Service Commission of Equal Opportunities for Women Program Guidelines to deputy heads of all government departments and agencies as a practical aid to developing and conducting Equal Opportunities for Women programs in their departments.

The sum up, research projects and programs underway by the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission and federal departments of government, are focussing on the special problems and concerns of working women, including child care services and part-time work opportunities.

Equal Opportunities for Women programs and policies are having a steady impact and will continue to widen the perspectives for women in the world of work. While the beginnings of change are now apparent, much remains to be done to ensure that there is equal opportunity for women in the public service.

As Canada's largest employer, the federal government will ensure that advances continue to be made and that doors to equality of opportunity are opened for women in the years ahead.

**FOR FURTHER INFORMATION ON THE STATUS OF WOMEN
AND RELATED MATTERS, THE FOLLOWING MAY BE CONTACTED:**

Women's Bureaus

Director,
Women's Bureau,
Department of Labour,
411 Dunsmuir Street,
VANCOUVER 3, British Columbia
684-8171

Director,
Alberta Women's Bureau,
204 Legislative Building,
EDMONTON 6, Alberta
229-3970

Supervisor,
Women's Division,
Department of Labour,
2350 Albert Street,
REGINA, Saskatchewan
522-7648

Director,
Women's Bureau,
Manitoba Department of Labour,
WINNIPEG, Manitoba
946-7179

Director,
Women's Bureau,
Ministry of Labour,
400 University Avenue,
TORONTO 2, Ontario
965-1537

Director,
Women's Bureau,
Canada Department of Labour,
340 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario
K1A 0J2
992-0124

Provincial Human Rights Commissions

British Columbia

Director, Human Rights Act,
Department of Labour
3rd Floor,
880 Douglas Street,
VICTORIA, British Columbia
387-3294

Alberta

Director of Human Rights,
Department of Manpower and Labour,
10808-99th Avenue,
EDMONTON, Alberta.
229-3454 – 229-3320

Saskatchewan

Chairman,
Saskatchewan Human Rights Commission,
402 Avenue Building,
220-3rd Avenue South,
SASKATOON, Saskatchewan.
242-3127

Manitoba

Chairman,
Manitoba Human Rights Commission,
430 Edmonton Street,
WINNIPEG, Manitoba.
942-8521

Ontario

Chairman,
Ontario Human Rights Commission,
400 University Avenue,
TORONTO, Ontario.
M7A 1V1

New Brunswick

Director,
New Brunswick Human Rights Commission,
Centennial Building, King Street,
P.O. Box 580,
FREDERICTON, New Brunswick
453-2525

Nova Scotia

Director,
Nova Scotia Human Rights Commission,
P.O. Box 2221,
1599 Hollis Street,
HALIFAX, Nova Scotia
424-4111

Prince Edward Island

Human Rights Officer,
Provincial Department of Labour,
Box 200,
CHARLOTTETOWN, Prince Edward Island
892-3417

Newfoundland

Director,
Newfoundland Human Rights Commission,
Department of Labour,
Confederation Building,
ST. JOHN'S, Newfoundland
722-0711

Advisory Councils on the Status of Women

Saskatchewan

Chairman,
Advisory Council on the Status
of Women for Saskatchewan,
1739 Cornwall Street,
Regina, Saskatchewan
S4P 2K1
(Res) 527-9756

Ontario

Chairman,
Advisory Council on the Status
of Women for Ontario,
801 Bay Street,
3rd Floor,
Toronto, Ontario
695-1111

Quebec

Chairman,
Advisory Council on the Status
of Women,
Conseil exécutif
Room 610,
100 D'Youville Street,
Quebec, Quebec
G1A 1G4
643-4326

National

Chairman
National Advisory Council on the
Status of Women,
P.O. Box 1541,
Station "B",
Ottawa, Ontario
992-4975

Others

Occupational Counsellor

Public Service Commission
Tower "A", Place de Ville,
Ottawa, Ontario
996-0731

Co-ordinator,

Status of Women's Committee,
Privy Council Office,
Room 146, East Block,
Ottawa, Ontario
K1A 0A3
992-0236

Director General,

Anti Discrimination Branch,
Kent-Albert Building, 8th Floor,
Ottawa, Ontario
K1A 0M7
996-6564

Sujets analogues

Conseillère en carrières
Commission de la Fonction publique
Tour A, Place de Ville
Ottawa
996-0731

Coordonnatrice
Comité de la situation de la femme
Bureau du conseil privé
Edifice de l'Est, bureau 146
K1A 0A3
992-0236

Directeur général, Direction
anti-discrimination
Immeuble Kent-Albert, 8ième plancher,
Ottawa
996-6564

Saskatchewan
Présidente,
Advisory Council on the Status
of Women for Saskatchewan,
1739, rue Cornwall
Regina (Sask.)
S4P 2K1
(Res.) 527-9756

Ontario
Présidente,
Advisory Council on the Status
of Women for Ontario,
801, rue Bay, 3^e étage
Toronto (Ontario)
695-1111

Québec
Présidente,
Conseil consultatif sur la situation
de la femme
Conseil exécutif,
100 D'Youville, 6^e étage
Suite 610
Québec, (Québec)
G1A 1G4
643-4326

National
Présidente,
Conseil consultatif national sur la
situation de la femme,
C.P. 1541,
Station "B",
Ottawa (Ontario)
992-4975

Colombie-Britannique Directeur, Loi sur les droits de l'homme Ministère du Travail 880, rue Douglas, 3 ^e étage Victoria (C.-B.) 387-3294	Alberta Directeur des droits de l'homme Ministère de la Main-d'oeuvre et du Travail 10808, 99 ^e avenue EDMONTON (Alberta) 229-3454 — 229-3320	Saskatchewan Présidente Commission des droits de l'homme de la Saskatchewan 402 Edifice Avenue 220, 3 ^e avenue sud SASKATOON (Saskatchewan) 242-3127	Manitoba Présidente Commission des droits de l'homme du Manitoba 430, rue Edmonton WINNIPEG (Manitoba) 942-8521	Ontario Président Commission des droits de l'homme de l'Ontario 400, avenue University TORONTO (Ontario) M7A 1V1
Nouveau-Brunswick Directeur, Commission des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick Ed. Centennial, rue King C.P. 580 Frédéricton (N.-B.) 463-2525	Nouvelle-Écosse Directeur, Commission des droits de l'homme de la Nouvelle-Écosse C.P. 2221 1599, rue Hollis Halifax (N.-É.) 424-4111	Île-du-Prince-Édouard Agent des droits de l'homme Ministère provincial du Travail C.P. 200 Charlottetown (Î.-P.-É.) 892-3417	Terre-Neuve Directeur, Commission des droits de l'homme de Terre-Neuve Ministère du Travail Ed. Confédération Saint-Jean (T.-N.) 722-0711	

POUR PLUS D'INFORMATIONS CONCERNANT LA
SITUATION DE LA FEMME ET AUTRES SUJETS
ANALOGUES, COMMUNIQUER AVEC LES
BUREAUX SUIVANTS:

Bureaux de la Main-d'oeuvre féminine

Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
411, rue Dunsmuir
VANCOUVER 3 (Colombie-Britannique)
684-8171

Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine de l'Alberta
204 Immeuble Législatif
EDMONTON 6 (Alberta)
229-3970

Surveillante
Division de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail
2350, rue Albert
REGINA (Saskatchewan)
522-7648

Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail du Manitoba
WINNIPEG (Manitoba)
946-7179

Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail
400, avenue University
TORONTO 2 (Ontario)
965-1537

Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail du Canada
340, avenue Laurier ouest
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2
992-0124

mécanisme de mise en vigueur des programmes de l'Office de la promotion de la femme dans les ministères.

En résumé, les projets et programmes de recherches lancés par le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la Fonction publique et divers ministères du gouvernement fédéral, portent surtout sur les problèmes et les préoccupations particulières des femmes au travail, notamment, les garderies d'enfants et les possibilités de travail à temps partiel.

Les programmes et politiques relatives à la promotion de la femme ne cessent de porter fruits et continueront à élargir les horizons de celle-ci dans le monde du travail. Bien qu'il soit évident que des changements sont en train de se produire, il reste encore beaucoup à faire pour assurer l'égalité des chances aux femmes dans la Fonction publique. Le gouvernement fédéral, le plus gros employeur du Canada, veillera à ce que de nouveaux progrès soient réalisés et à ce que de nouvelles voies soient ouvertes aux femmes dans les années à venir, en vue de leur assurer l'égalité des chances.

10 étaient des femmes. Ce chiffre doit être comparé au total de 8 femmes sur 350 participants, de 1968 à 1971 inclusivement.

La Commission vise à ce que les ministères étudient la possibilité de présenter la candidature de toutes les femmes fonctionnaires qualifiées, en vue de leur nomination à ce programme de perfectionnement des cadres et à tout autre programme de perfectionnement de la Fonction publique.

Gardières d'enfants

Les garderies d'enfants intéressent particulièrement l'Office de la promotion de la femme. Comme suite aux recherches entreprises par ce dernier, la Commission a créé, en 1973, un Centre de recherche et d'information en puériculture, dirigé par une conseillère en puériculture. Ce projet-pilote à l'intention des fonctionnaires de la région Ottawa-Hull sera mis à l'essai pendant un an.

Le chemin à parcourir

Des progrès considérables ont été faits au cours des trois dernières années en vue d'assurer l'égalité de chances aux femmes dans la Fonction publique. Nombre de recommandations du rapport Archibald et du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, traitant des préoccupations des femmes fonctionnaires, ont été adoptées. Plus important encore est le fait que le principe d'égalité des chances pour les femmes reçoit l'appui des responsables de l'élaboration des politiques et des ministères fédéraux qui les appliquent.

La directive du cabinet de 1972 suscita dans les divers ministères et organismes une action concertée allant de la mise en place de coordonnatrices de l'Office de la promotion de la femme à la constitution de comités-directeurs et de groupes d'étude; l'objectif commun étant de permettre une meilleure utilisation de la main-d'oeuvre féminine dans les ministères.

Une autre étape importante dans le processus de mise en vigueur est la formation d'un comité interministériel sur la situation de la femme dont les membres sont recrutés ça et là dans la Fonction publique. Présidé conjointement par des hauts fonctionnaires de la Commission de la Fonction publique et du Conseil du Trésor, ce comité fut créé en 1972 et se compose de représentants de plus de 30 ministères et organismes. Le comité proprement dit se réunit tous les trois mois et les groupes de travail se réunissent au besoin pour traiter de problèmes particuliers et de questions concernant l'emploi des femmes dans la Fonction publique.

En juin 1973, la Commission de la Fonction publique émit des lignes directrices relatives au programme d'égalité de chances pour les femmes à l'intention des sous-chefs de tous les ministères et organismes gouvernementaux. Cela constitua un nouveau

Un programme spécial de perfectionnement est une sorte "d'avant-programme" pour des employés supérieurs de la Catégorie du soutien administratif susceptibles, selon leur ministère, d'accéder à des postes d'agents.

En vue de répondre aux besoins sur lesquels portent certaines recommandations du rapport Archibald et du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, la Commission de la Fonction publique a lancé, en 1972, le "Programme spécial de formation d'agents", un des deux programmes spéciaux de formation destinés particulièrement au personnel de soutien administratif. Le "Programme spécial de formation d'agents", ainsi que le programme "Auto-perfectionnement et nouvelles perspectives pour les secrétaires", constituent un premier pas dans une tentative à long terme pour améliorer les chances du personnel de soutien administratif.

Pendant l'année financière 1972-1973, six cours réunissant en moyenne 33 participants ont été donnés dans le cadre de chacun des deux programmes. Un nombre égal de cours, accessibles en anglais et en français, est prévu dans les deux programmes pour l'année 1973-1974. Des évaluations globales sont effectuées pour apprécier l'efficacité des deux programmes. Dans le cas du Programme spécial de formation d'agents on cherche aussi à évaluer le système d'affectation, système en vertu duquel les participants retournent dans leur ministère pour un stage de perfectionnement de douze mois qui les prépare aux concours visant à pourvoir à des postes d'agents. Les premiers résultats des affectations qui ont suivi le Programme spécial de formation d'agents sont positifs. En juin 1973, des 130 femmes qui ont participé au cinq premiers cours, 46 d'entre elles, soit plus d'un tiers, ont été promues à des poste d'agents.

Programmes de perfectionnement des cadres

D'autre part, la répartition entre hommes et femmes des postes intermédiaires et supérieurs dans la Fonction publique porte également à réfléchir. Le Bureau de la Commissaire Irene Johnson et l'Office de la promotion de la femme, de même que les Cadres de direction de la Commission, déploient des efforts particuliers pour assurer que la candidature de femmes compétentes, fonctionnaires ou non, soit prise en considération lors de vacances à des niveaux supérieurs.

Des progrès ont été réalisés: le nombre de femmes dans la Catégorie de la haute direction (le niveau de direction le plus élevé de la Fonction) est passé de 1 à 9 entre 1972 et l'automne de 1973. Ce chiffre se compare avec plus de 800 hommes dans la même catégorie.

Une des clés de l'accroissement du nombre de femmes au niveau de la direction est, à pas douteux, le programme CAP, un cours de perfectionnement intensif de trois mois, suivi d'une série d'affectations destinées à fournir aux participants la connaissance et l'expérience nécessaires pour leur permettre d'occuper des postes de direction. Grâce à des efforts répétés de la part du Bureau CAP, du Bureau de la Commissaire Irene Johnson et de l'Office de la promotion de la femme, sur 94 participants au programme en 1972,

féderale a choisi comme instruments principaux la recherche, l'enseignement, l'information et les aides didactiques. Ces derniers émanent aussi bien de la Commission de la Fonction publique que des ministères fédéraux, sont destinés à un public varié, tant au sein de la Fonction publique qu'à l'extérieur. Affiches, brochures, matériel audio-visuel, séminaires discussions de groupe, radio, télévision et journaux assurent la diffusion du message du gouvernement fédéral relativement à l'égalité des chances en matière d'emploi. Cela est fait dans le but de mettre en lumière des faits et chiffres importants au sujet du travail des femmes dans la Fonction publique fédérale, de dissiper certains mythes concernant les femmes au travail, et de faire mieux connaître la variété d'emplois qu'elles occupent actuellement et qu'elles peuvent espérer occuper à l'avenir.

Le Bureau des conférenciers, créé par l'Office de la promotion de la femme, Commission de la Fonction publique, fait appel à des hauts fonctionnaires qui traitent bénévolement des objectifs, activités et programmes actuels du gouvernement fédéral relatifs à l'égalité des chances pour les femmes. Le bulletin de nouvelles "Interaction", de l'Office de la promotion de la femme, publié plusieurs fois par année et distribué régulièrement depuis 1972 à tous les ministères du gouvernement fédéral, à des gouvernements étrangers, ainsi qu'à des maisons d'enseignement et organisations du secteur privé, s'avère l'un des organes d'information les plus accessibles et les plus efficaces. Il fournit des renseignements sur les secteurs névralgiques et les progrès réalisés dans le cadre des programmes fédéraux actuels visant à égaliser les chances des femmes de faire carrière. Un présentoir mobile de l'Office de la promotion de la femme a également servi, lors de conférences, de conventions, de séminaires, à transmettre le message de l'Office aux participants, de même qu'aux fonctionnaires de ministères fédéraux.

En outre, l'Office de la promotion de la femme s'efforce par des présentations audio-visuelles, des publications, des discours et séminaires, des forums dans les universités, les collèges communautaires et les écoles secondaires, d'encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à se préparer à des carrières où il y a pénurie de main-d'œuvre, et à étudier l'éventail des possibilités qui s'offrent à elles avant d'arrêter le choix de leur carrière.

Côté formation et perfectionnement, le Bureau de la promotion de la femme, de même que le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel de la Commission de la Fonction publique, collaborent à la création de sous-sections d'études portant sur le rôle changeant des femmes dans le monde du travail, les attitudes des hommes et des femmes, ainsi que les influences que subissent les régimes d'activités des femmes, comme élément des cours de gestion du Bureau.

Formation permettant l'accès à des postes supérieurs

Les attitudes partagées à la fois par les hommes et les femmes au sujet du rôle approprié de celles-ci dans le monde du travail, de même que leur peu de chances de développer des aptitudes de gestion, ont dans le passé limité sérieusement leurs possibilités d'accéder à des postes supérieurs dans la Fonction publique.

La formation visant à amener des changements d'attitudes, de même que les tentatives particulières en vue d'accroître la participation des femmes aux cours de perfectionnement en gestion, sont les principaux points sur lesquels portent les efforts.

recrutement, afin d'insister sur le fait que toutes les carrières de la Fonction publique sont accessibles également aux hommes et aux femmes.

1972: La Commission de la Fonction publique a émis une directive publicitaire demandant que toutes les affiches portent, immédiatement au dessous du logo, la mention "Concours ouvert également aux hommes et aux femmes". On veut ainsi attirer l'attention sur le fait que les demandes d'emplois de candidates sont accueillies favorablement à l'égard de tous les domaines d'occupations et de toutes les professions de la Fonction publique.

1973: La Commission de la Fonction publique est à modifier les formules de demande d'emploi pour éliminer la nécessité de déclarer la situation de famille et le nombre de personnes à charge.

1973: La nomination par la Commission de la Fonction publique d'une conseillère en carrières dont les fonctions consistent à fournir des renseignements sur les carrières et à conseiller les employés, surtout les femmes, aussi bien celles qui font déjà partie de la Fonction publique que celles qui désirent y entrer.

1973: La création par les Cadres administratifs de la Commission de la Fonction publique d'une section spéciale chargée de suivre et d'apprécier la formation reçue dans les ministères par les participants au Programme spécial de formation d'agents, dirigé par la Commission.

**Recherche, enseignement et information:
les clés du changement d'attitude**

Tel qu'il est mentionné précédemment, quelques femmes seulement occupent des postes supérieurs dans la Fonction publique, comparativement aux hommes. Quelles en sont les raisons et quelles mesures la Commission de la Fonction publique envisage-t-elle en vue d'accroître les possibilités d'avancement des femmes fonctionnaires?

Dans la Fonction publique, aussi bien que dans le monde du travail en général, les raisons qui expliquent le petit nombre de femmes à des postes de commande sont aussi variées et complexes que la société dans laquelle les hommes et les femmes vivent et travaillent. Les femmes représentent approximativement un tiers de l'effectif de la Fonction publique du Canada. Certaines d'entre elles ne voient pas comment elles peuvent poursuivre une "carrière", choisir un "emploi" qui leur permet de cumuler les responsabilités familiales et professionnelles. D'autres part, les chefs de bureaux hésitent en général, à accorder les promotions aux femmes parce que, traditionnellement, elles sont considérées comme des travailleurs "en attente" — attendant de se marier, attendant d'avoir des enfants, etc.

Comment dissiper certains de ces mythes et attitudes profondément enracinés que partagent les hommes (et les femmes) à propos des rôles "appropriés" pour les femmes dans le monde du travail?

Afin d'assurer au sein de la Fonction publique un climat permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier de chances égales en matière d'emploi, la Fonction publique

1972-1973: Un plus grand nombre de femmes accèdent à des postes de cadres intermédiaires et supérieurs, jetant ainsi les bases d'une représentation accrue de femmes aux niveaux supérieurs dans les prochaines années.

Un nombre croissant de femmes est maintenant à la tête de directions, de divisions et de programmes dans les ministères fédéraux et il semble que leur nombre continuera de s'accroître au sein des cadres intermédiaires et supérieurs.

L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le but d'assurer une plus grande égalité de chances en matière d'emploi aux femmes fonctionnaires et aux femmes désirant entrer à la Fonction publique, la Commission a lancé une attaque sur plusieurs fronts, en concentrant ses efforts sur la procédure de sélection; en insistant particulièrement sur le recrutement et la promotion d'un plus grand nombre de femmes; en réalisant des programmes de recherche, de formation et d'information dans le but de changer les attitudes; et en proposant d'accroître la participation des femmes aux programmes fédéraux de formation et de perfectionnement en gestion.

Recrutement et sélection

1969: Afin d'éliminer la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, la Commission de la Fonction publique a émis des directives, en insistant sur le fait que tous les domaines d'activités sont ouverts également aux hommes et aux femmes, à l'exception de rares cas dans la Fonction publique où le sexe de l'employé constitue une condition essentielle d'admissibilité à un poste.

1970-71: Le critère "possibilités de rendement" était l'un des trois principaux critères de sélection, de même que les "connaissances" et "aptitudes" d'un candidat. Bien que ces critères s'appliquent aux deux sexes, ils sont particulièrement pertinents lorsqu'il s'agit de femmes désirant reprendre une place au sein de la population active après une absence prolongée.

1971: La Commission de la Fonction publique a émis une directive aux ministères en vue d'assurer, lors de la sélection, l'appréciation de l'expérience pertinente acquise dans un travail bénévole, ou un travail à temps partiel, au même titre que toute autre expérience pertinente. Autrefois, on ne tenait compte dans la sélection des candidats que de l'expérience professionnelle "rémunérée".

1971: Les normes de sélection de la Commission de la Fonction publique prévoient que l'on apprécie les compétences et aptitudes acquises au cours d'études, de formation ou d'un travail rémunéré ou bénévole.

1971: Des mesures spéciales ont été prises en vue d'éviter toute référence au sexe des candidats dans les publications de la Fonction publique relatives au

1971: Le taux de natalité était de 16.8 par 1,000.

Plus de femmes (célibataires et mariées)
dans la population active

1961-1971: La population active féminine, au Canada, a augmenté de plus de 62%, ce qui représente une augmentation de 1,092,000 femmes.
Ce chiffre se compare à une augmentation de 21.3% pour les hommes.
1971: 36.5% de toutes les femmes de plus de 14 ans faisaient partie de la population active, comparativement à 28.7% en 1961.
1971: 56.7% de la population active féminine était mariée, comparativement à 47.3% en 1961.

Plus grande diversité
d'emplois

Les femmes des années 70 s'intéressent à plus de domaines d'activités. Au gouvernement, on peut maintenant en trouver, bien qu'en nombre limité, dans des postes traditionnellement occupés par des hommes, par exemple, agent agricole et forestier, arpenteur géomètre, pompier, conducteur de machines, inspecteur de la construction, ingénieur, et, en nombre de plus en plus grand, dans les domaines de la médecine et du droit.
Des progrès ont été réalisés tant au sein de la Fonction publique que dans le secteur privé, en vue de l'élimination de la catégorisation des emplois selon le sexe: des progrès qui font une réalité de l'égalité des chances et de la liberté du choix de l'emploi pour la femme d'aujourd'hui.

Progrès sensibles
à la Fonction publique du Canada

1972: Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a nommé une consultante supérieure en main-d'oeuvre féminine dont la tâche consiste à veiller à ce que les services des Centres de main-d'oeuvre du Canada, assurent l'égalité des chances aux femmes.

1972-1973: À la suite du travail considérable effectué par des hauts fonctionnaires du ministère de la Défense nationale, les femmes eurent accès à un plus grand nombre de catégories d'emplois, en même temps qu'augmentait sensiblement le nombre d'employées poursuivant des études universitaires subventionnées, en vue d'occuper des postes d'officiers.

1957: Le taux de natalité au Canada a atteint l'un de ses points culminants (28.2 par 1,000) et a diminué progressivement par la suite.

Baisse du taux
de natalité

1951 : 3,200 femmes ont été diplômées des universités canadiennes, soit 20.3% du nombre total des diplômés.
1971: 35,493 femmes ont été diplômées, soit 38.3% du nombre total des diplômés.

Plus de femmes
diplômées d'universités

Le mode de vie et les régimes d'activité des femmes évoluent rapidement. Le taux de natalité au Canada, un plus vif désir de la femme mariée de joindre le monde du travail, voilà quelques-uns des facteurs qui, aujourd'hui, accordent à la femme une plus grande liberté en lui permettant d'envisager des modes de vie différents et d'entrevoir des carrières plus variées.

TENDANCES GÉNÉRALES

- Plus de 65% (41,649) des femmes fonctionnaires de la Fonction publique occupaient des emplois de bureau de la Catégorie du soutien administratif;
 - Près de 25% des employés de la Catégorie scientifique et professionnelle et plus de 12% de la Catégorie de l'administration et du service extérieur étaient des femmes, mais très peu d'entre elles occupaient des postes de supervision ou d'administration à des niveaux intermédiaires.
 - Un homme sur 29 gagnait plus de \$14,000 alors qu'une femme seulement sur 500 en gagnait autant.
 - Le gouvernement ne comptait qu'une femme dans la Catégorie de la haute direction alors qu'il y avait plus de 600 hommes. (En octobre 1973, le nombre de femmes dans cette catégorie, était passé à neuf et le chiffre des hommes, à plus de 800.)
- Un coup d'oeil sur les statistiques de 1971 pour la Fonction publique:

En dépit de la reconnaissance officielle de la situation de la femme et des progrès en matière de législation féminine réalisés au cours des années, les statistiques révèlent que la main-d'oeuvre féminine occupe les échelons inférieurs de la population active et qu'elle tend à être identifiée à des secteurs de travail traditionnellement réservés aux femmes, tels les soins infirmiers, l'enseignement, le travail social ou les emplois de sténographes. Cela est vrai de la Fonction publique, tout autant que de l'entreprise privée.

rapport de la Commission royale d'enquête et d'en faire rapport au cabinet. Le dit rapport fut présenté au cabinet en février 1972.

1972: Le cabinet a émis une directive aux sous-chefs de tous les ministères et à tous les organismes gouvernementaux en leur demandant "de prendre des mesures pour encourager l'affectation et l'avancement d'un plus grand nombre de femmes à des postes intermédiaires et supérieurs".

Structures

1971: La Commission de la Fonction publique créa l'Office de la promotion de la femme et en fit un centre de responsabilité dont l'objectif est de promouvoir l'égalité de chances pour les femmes dans la Fonction publique, en termes de politique, de pratiques et de procédures d'emploi.

1972: La création par le Secrétaire du Conseil du Trésor d'un poste de spécialiste des politiques en matière de main-d'oeuvre féminine, au sein de la Direction du régime du personnel du Conseil, dans le but d'orienter l'élaboration de politiques, et de contrôler les politiques en matière de main-d'oeuvre pour s'assurer qu'elles sont appliquées équitablement.

1972: La création, par l'Office de la promotion de la femme, d'un comité interministériel ad hoc, au sein de la Fonction publique, dirigé conjointement par des fonctionnaires supérieurs du Conseil du Trésor et de l'Office de la promotion de la femme de la Commission de la Fonction publique, pour coordonner les activités ministérielles et mesurer le progrès des activités et des programmes de l'Office dans les ministères du gouvernement fédéral.

1973: La création par la Commission de la Fonction publique d'une Direction anti-discrimination pour enquêter sur les plaintes invoquant une discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, dans l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

1973: La création d'un Conseil consultatif de la situation de la femme, comptable au ministre du cabinet responsable de ces questions, en vue de:

1) porter à la connaissance du gouvernement et de la population, les questions d'un intérêt particulier pour les femmes;

2) conseiller le gouvernement sur les mesures qu'il juge nécessaires en vue d'améliorer la situation de la femme dans la société.

Faits et facteurs

À quels niveaux et dans quels domaines les femmes travaillent-elles dans la Fonction publique et dans le secteur privé?

démontrèrent, avec chiffres à l'appui, combien il était urgent pour le gouvernement fédéral de prendre les mesures nécessaires en vue d'assurer aux femmes fonctionnaires l'égalité des chances en matière d'emploi.

REACTIONS AUX CHANGEMENTS

Ces rapports officiels rédigés en termes non-équivoques, combinés aux efforts concentrés des milieux intéressés, ont commencé à avoir une incidence sur la situation de la femme dans le secteur fédéral. Quelle en a été la portée? Quelles nouvelles politiques ont été adoptées pour réparer les injustices du passé et améliorer la situation de l'emploi pour les femmes?

Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe

1967: Adoptée en 1967, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique interdit la discrimination fondée sur le sexe.

Congé de maternité

1971: Les modifications à la Loi sur l'assurance-chômage accordaient des prestations aux femmes enceintes, pour une période de quinze semaines.

1972: Une modification au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique permettait aux employés en congé de maternité de reprendre leur poste, à leur retour au travail.

Cadre de la politique

1971: Dans une importante déclaration de principe, le premier ministre Pierre Trudeau donna l'assurance que le gouvernement fédéral "étudierait en priorité les conclusions" du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, et annonça:

1) la désignation d'un ministre du cabinet à qui il confierait la responsabilité des questions se rapportant à la situation de la femme au Canada;

2) la nomination d'une coordonnatrice de la situation de la femme au sein du Bureau du conseil privé;

3) la création d'un comité interministériel composé de cinq groupes de travail dont les fonctions consisteraient à étudier les conclusions du

LES PREMIERS 90 ANS - 1870 - 1960

Quel genre de postes les femmes occupaient-elles dans la Fonction publique pendant ses 90 premières années? Quels sont les faits relatifs à la ségrégation professionnelle des femmes?

1870: La première femme fonctionnaire fut employée en qualité de surveillante adjointe au pénitencier de Kingston.

1885: Plus d'un tiers des femmes à la Fonction publique étaient commis de troisième classe ministère des Postes.

1886: Vingt-quatre femmes seulement avaient un statut permanent dans la Fonction publique.

1910: Le premier rapport annuel de la Commission de la Fonction publique mentionnait que "lorsque le sexe d'un candidat pouvait être plus ou moins spécifier si les postes à pouvoir devraient l'être par des hommes ou des femmes."

1919: La loi de 1918 sur le Service civil énonçait le principe "à travail égal, traitement égal". Toutefois, cette loi permettait de restreindre l'admissibilité à des concours pour des considérations de sexe et, en fait, les femmes ne furent recrutées que pour pouvoir à des postes de niveaux inférieurs.

1939-45: Étant donné les besoins de temps de guerre, les femmes se virent confier, dans la Fonction publique, des travaux que peu d'entre elles avaient eu la possibilité d'effectuer auparavant.

Les années 50: employées par la Fonction publique du Canada occupaient des emplois de bureau ou des postes de soutien administratif, bien qu'à cette époque, on trouvait quelques-unes d'entre elles, dans la plupart des secteurs d'activité.

LES ANNÉES 60 - VERS LE CHANGEMENT

Les années 60 ouvrirent la voie à des changements importants. Au niveau officiel, le rapport de 1962 de la Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement et la gestion de la Fonction publique, (le rapport Glassco), laissait clairement entendre que la politique d'égalité de traitement pour les femmes, dont il est implicitement question dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, n'était pas entièrement appliquée. Au milieu des années 60, la Fonction publique et les politiciens prenaient de plus en plus conscience des inégalités auxquelles les femmes devaient faire face dans le monde du travail et dans la société en général. En 1967, cette prise de conscience et les efforts soutenus de quelque 50 organisations nationales féminines amenèrent le gouvernement à créer la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. En outre, au cours de 1969, deux études spéciales sur le travail des femmes dans le secteur fédéral, le rapport Judek et le rapport Archibald "Les deux sexes dans la Fonction publique"

UNE RÉTROSPECTIVE

Depuis le début du siècle, les femmes réclament une plus grande part de droits et responsabilités dans toutes les sphères de la société canadienne. Au cours de la dernière décennie, leurs revendications visaient surtout à leur assurer des chances égales à celles des hommes dans le domaine du travail.

La présente publication relate brièvement les événements qui ont suscité le changement d'attitude du gouvernement fédéral vis-à-vis de la femme au travail, ainsi que les mesures spéciales adoptées dans le but d'assurer l'égalité de chances aux quelque 68.000 femmes employées par la Fonction publique du Canada — dont l'effectif de plus de 230.000 fonctionnaires en fait le plus gros employeur du pays.

Les vagues références aux femmes dans l'histoire de la Fonction publique canadienne se rapportent généralement aux restrictions relatives au recrutement de femmes mariées, ou encore à des mesures limitant le nombre de femmes dans la Fonction publique. A ce sujet plusieurs dates sont à retenir.

1919: La loi de 1918 sur le Service civil autorisait explicitement la Commission à restreindre l'admissibilité aux concours pour des considérations de sexe.
1921: En raison notamment du retour des membres des Forces armées, les femmes mariées ne pouvaient entrer à la Fonction publique que si elles étaient tenues de subvenir à leurs propres besoins, ou s'il ne se présentait pas de candidats compétents.
1947: Les restrictions sur le recrutement des femmes mariées, levées pendant la guerre, furent rétablies. On ne pouvait garder ou embaucher de femmes mariées que dans des circonstances particulières et, même alors, leur traitement et leurs chances d'avancement étaient limités.

Au milieu des années 50, les progrès dans les domaines administratif et législatif, à la Fonction publique, laissaient prévoir des changements d'attitudes du gouvernement fédéral vis-à-vis de la femme fonctionnaire.

1954: Le Bureau de la main-d'œuvre féminine fut créé au ministère fédéral du Travail, dans le but d'étudier, dans tout le Canada, les tendances et problèmes se rapportant aux femmes faisant partie de la population active.
1955: Les règlements interdisant le recrutement des femmes mariées dans la Fonction publique furent révoqués.

AVANT-PROPOS

L'égalité des chances n'est pas simplement un slogan dans la Fonction publique du Canada. Etant donné que celle-ci emploie plus de femmes que quiconque au Canada, elle tente de faire de cette idée une réalité.

L'objectif est de convertir cette préoccupation en actes, en vue d'assurer effectivement à la femme la possibilité de s'intégrer complètement au monde du travail et d'y être traitée sur un pied d'égalité avec l'homme.

La présente brochure relate brièvement les événements qui ont suscité le changement d'attitude du gouvernement fédéral vis-à-vis de la femme au travail, ainsi que les mesures spéciales adoptées dans le but d'assurer l'égalité de chances aux quelque 68,000 femmes employées par la Fonction publique.

Elle justifie les responsabilités et engagements du gouvernement fédéral visant à permettre aux femmes de faire carrière à chances égales dans la Fonction publique. Elle fait état notamment des mesures prises à la suite du rapport Archibald et du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, ainsi que des objectifs et activités de l'Office de la promotion de la femme, Commission de la Fonction publique du Canada. Elle met également en lumière les dates importantes concernant l'entrée des femmes à la Fonction publique fédérale ainsi que les étapes de l'amélioration des chances de carrière pour les femmes dans le secteur public.

Toutes les personnes préoccupées par l'égalité des chances en matière d'emploi pour les femmes en feront leur profit. L'Office de la promotion de la femme désire remercier toutes les personnes qui ont participé à la préparation de la présente brochure.

Dr. Janet R. Smith

Coordonnatrice

Office de la promotion de la femme

Esther Kwavnick

Agent de recherches et de planification

Office de la promotion de la femme

Juillet 1974

TABLe DES MATIÈRES

Page

v

AVANT-PROPOS

1

UNE RÉTROSPECTIVE

2

LES PREMIERS 90 ANS - 1870 - 1960

2

LES ANNÉES 60 - VERS LE CHANGEMENT

3

RÉACTIONS AUX CHANGEMENTS

5

TENDANCES GÉNÉRALES

7

L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA FONCTION PUBLIQUE

Première édition, novembre 1973.
Deuxième édition, juillet 1974.

Le travail de la femme dans
la Fonction publique du Canada
Notre mandat: le changement

Publié par
l'Office de la promotion
de la femme
Commission de la Fonction publique du Canada

Le travail de la femme dans la Fonction publique du Canada Notre mandat: le changement



Commission de la
Fonction publique
Office de la promotion de la femme
Public Service
Commission

3 1761 11553353 1

